

**UNIVERSIDAD DEL SALVADOR**

**Facultad de Ciencias Sociales**

***Escuela de Servicio Social***

**Venado Tuerto**

**1998**

tesis  
552

**SALUD MENTAL:**

**"Alternativas de abordaje en  
el ámbito Organizacional"**

***Una visión desde el Trabajo Social***

USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

**Autoras**

Brandoni, María Inés

Pasotti, Claudia

Villa, Mónica

# ÍNDICE

**DEDICATORIAS**

**AGRADECIMIENTOS**

<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<b>3</b>
<b>FUNDAMENTACIÓN</b>	<b>4</b>

<b>CAPÍTULO I - MARCO TEÓRICO</b>	<b>5</b>
. <b>Salud Mental en el ámbito Organizacional</b>	<b>6</b>
. Salud Mental	7
. Organizaciones	9
. <b>Distintos tipos de Organizaciones en Salud Mental</b>	<b>18</b>
. Centro comunitario de Salud Mental - Consultorios Externos.	19
. Centro de Día	22
. Hospital Psiquiátrico	26
. <b>Teorías que sustentan el accionar en Salud Mental</b>	<b>30</b>
- Teoría Psicoanalítica	32
. Estructuras básicas de las enfermedades mentales	36
. Alternativas del abordaje profesional	40
- Psicoterapia	40
- Terapia Ocupacional	42
- Teoría Sistémica	43
. Alternativa de abordaje profesional: Terapia Familiar	50
. <b>Metodología de Intervención Profesional desde el Servicio Social</b>	<b>53</b>

<b>CAPÍTULO II - METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>57</b>
. <b>Metología de la investigación</b>	<b>59</b>
. <b>Caracterización de la ciudad</b>	<b>61</b>
. <b>Matrices de datos</b>	<b>63</b>

. Perfil Organizacional Centro Comunitario en Salud Mental "Casa del Sol"	64
. Intervenciones de los profesionales de la Organización Centro Comunitario "Casa del Sol"	69
. Opiniones de los Profesionales de la Organización Pública	76
. Perfil Organizacional Centro de Día "Edurne"	78
. Intervenciones de los profesionales del Centro de Día "Edurne"	82
. Opiniones de los profesionales de la Organización Privada	91
. Cuadro Comparativo Organización Pública - Organización Privada.	94
<b>CAPÍTULO III - ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS</b>	104
. Análisis Organizacional	105
. Análisis de la Organización Pública "Casa del Sol"	106
. Análisis de la Organización Privada "Edurne"	112
. Análisis Comparativo: Organización Pública - Organización Privada	119
<b>CAPÍTULO IV - CONCLUSIONES</b>	128
. Apreciación Profesional	133
<b>CAPÍTULO V - PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL</b>	135
. Diagnóstico Situacional	136
. Estrategias de intervención profesional	138
. Proyecto: "Trabajo Social en Prevención de la Salud Mental en el ámbito Municipal"	139

ANEXO

- . Guías preliminares
- . Entrevistas a Profesionales



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

## **DEDICATORIAS**

*A mis dos grandes amores: "Raúl", mi esposo y "Agustín", mi hijo.*

*María Inés*

*A mis padres, a mi hermana, a Analía, a Julia, a Noe y a todas aquellas personas que me apoyaron e incentivaron incondicionalmente en esta Tesis.*



*Claudia*

USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

*A Nicolás y Lucila, mis hijos, a mi mamá y a todos los que de una u otra forma me animaron en este desafío.*

*Mónica*



## **AGRADECIMIENTOS**

*Agradecemos a la Universidad del Salvador la posibilidad que nos brindó de realizar la Licenciatura en nuestra ciudad.*

*A las autoridades de la Universidad del Salvador, sede Venado Tuerto.*

*A todos los profesores y adjuntos de la carrera y especialmente a aquellos que nos acompañaron en este trabajo de Tesis: Ana Brandi, Ingrid de Rivera, María Elena M. de Minetti y Alicia Ravisoli.*

*A las directoras y profesionales que conforman el equipo de trabajo de la Organización Pública "Casa del Sol" y de la Organización Privada "Edurne" por habernos recibido.*

*A quienes nos facilitaron material sobre el tema.*

*Y a aquellas personas que estuvieron muy cerca nuestro apoyándonos.*



## **INTRODUCCIÓN**

Al abordar la temática de la Salud Mental nos introducimos en un terreno complejo y heterogéneo.

El propósito de este trabajo es realizar la descripción de las distintas alternativas de abordaje profesional del enfermo mental existentes en las Organizaciones de Venado Tuerto, a nivel público y privado.

A los fines de conocer la dinámica interna de estas organizaciones, investigamos la metodología de trabajo que allí llevan a cabo los profesionales.

Comenzando con el desarrollo de esta tesis seleccionamos los fundamentos teóricos acordes a los objetivos planteados.

Primeramente efectuamos algunas consideraciones acerca de la Salud Mental, pensando a la Salud y a la Enfermedad Mental en términos de adaptación activa o pasiva a la realidad.

Entendemos que es en el ámbito de las Organizaciones dedicadas a la atención de esta temática donde convergen distintas disciplinas y múltiples técnicas terapéuticas que deben armonizarse.

Es por eso que conceptualizamos algunos aspectos que hacen a la especificidad de la Organización en general. Desde un análisis sincrónico y diacrónico y definiendo tres niveles lógicos de pensamiento desde los cuales es posible abordarla, es que podemos diferenciar el devenir y el estar de cada sistema organizacional.

Como Trabajadoras Sociales creemos que las intervenciones profesionales en Salud Mental deben ser interdisciplinarias teniendo presente la individualidad de cada hombre y la particularidad de cada situación. Enfatizamos en la prevención primaria como acción que lleva a la necesidad de anticiparse a la enfermedad mental preservando la salud.

Partiendo de un conocimiento previo de la realidad situacional, explicitamos características de un Centro Comunitario en Salud Mental y de un Centro de Día, dado que éstos son los únicos tipos organizacionales de atención de la Salud Mental que existen.

También caracterizamos al Hospital Psiquiátrico por considerarlo como un recurso faltante.

Los contactos iniciales mantenidos con dichas organizaciones nos permitieron conocer que existen diversas alternativas de abordaje profesional de la Salud Mental. Las mismas están sustentadas en dos teorías: la Psicoanalítica y la Sistémica, es por esto que la desarrollaremos.

La Metodología de la intervención consiste en un estudio descriptivo de caso organizacional.

Surge así una comparación entre el ámbito público y el privado con la consecuente enunciación de los aspectos consonantes y disonantes que tienen. El análisis e interpretaciones de los mismos se hacen teniendo en cuenta el marco teórico; nos permite arribar a ciertas conclusiones en las cuales resaltamos nuestra apreciación profesional.

Finalizando este trabajo y a partir de un diagnóstico situacional esbozamos tres estrategias de intervención profesional. Una de ellas la desarrollamos en un proyecto que trata acerca de la Prevención Primaria en Salud Mental en el ámbito Municipal.





## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL:**

Describir las distintas alternativas de abordaje profesional del enfermo mental, existentes en las organizaciones de la ciudad de Venado Tuerto, en 1997, a nivel público y privado.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO:**

Conocer la dinámica interna de dichas organizaciones investigando la metodología de trabajo de los profesionales.



### **OBJETIVO PROFESIONAL:**

Elaborar, desde el Servicio Social, una propuesta de intervención metodológica a la problemática de la Salud Mental.

## **FUNDAMENTACIÓN**

Elegimos la temática de la Salud Mental sabiendo de la amplitud y complejidad que conlleva su tratamiento.

En este trabajo intentamos delimitarla refiriéndonos a las distintas alternativas de abordaje profesional que se dan en el ámbito de las Organizaciones públicas y privadas que brindan atención.

Creemos que cada organización con sus características propias puede ser terapéutica o iatrógena, según favorezca o entorpezca el tratamiento de la enfermedad mental.

Nuestro planteo lleva implícito el supuesto de que se trata de un campo no demasiado explorado por el Trabajo Social. Es por esto que aceptamos el desafío de involucrarnos desde nuestra especificidad profesional, perfilando nuevos campos de acción.

Nos quedan interrogantes a develar que pueden ser objeto de futuras investigaciones.

USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

**SALUD MENTAL EN  
EL ÁMBITO ORGANIZACIONAL**



USAL  
UNIVERSIDAD  
DEL SALVADOR

## **SALUD MENTAL**

Para referirnos a las Organizaciones dedicadas a la atención de la Salud Mental pensamos que primeramente es preciso efectuar algunas consideraciones acerca de qué es la Salud Mental.

Entre las distintas conceptualizaciones que encontramos referidas a esta temática creemos válido mencionar la que sugiere la Organización Mundial de la Salud: "Salud Mental es la capacidad para establecer relaciones interpersonales satisfactorias y armoniosas".

El resultado del funcionamiento personal equilibrado, creativo y de relaciones satisfactorias de la persona con su familia y de la comunidad, implica Salud Mental.

La diferencia más llamativa entre la persona sana y la enferma es la plasticidad de la conducta adaptativa del sano comparada con la monotonía rígida, constreñida y automatizada de las pautas de conducta enferma.

Siguiendo el pensamiento de Pichón Riviere hablamos de "Los conceptos de salud y enfermedad, de normalidad y anormalidad psíquica no como absolutos, sino como situacionales y relativos".

Partimos del concepto de hombre en el que el mismo se configura en la praxis, en una actividad transformadora que es la relación dialéctica mutuamente modificante con el mundo, que tiene su motor en la necesidad.

Este concepto se elabora tomando como criterio de salud a la adaptación activa, significando esto el análisis de la forma de relación del sujeto con el mundo. El parámetro de evaluación que orienta dicho análisis es la capacidad de desarrollar una actividad transformadora, un aprendizaje.

La salud mental consiste entonces en un aprendizaje de la realidad, en una relación sintetizadora y totalizadora, totalizante en la resolución de las contradicciones que surgen en la relación sujeto-mundo.

Con respecto a la familia del enfermo, Pichón Riviere parte de la idea de considerarla como una estructura social básica en crisis, y propone transformarla en centros de aprendizajes dinámicos de la realidad generando en sus miembros capacidad comunicativa. De esta manera la enfermedad mental es la crisis, no de

un sujeto, sino la de una estructura que configura el grupo familiar al que la persona pertenece. (1)

Establecemos que la distinción entre salud y enfermedad mental está en el criterio en el que se base la determinación del terapeuta de cuándo una conducta es sana o enferma.

Es en el ámbito de las Organizaciones donde es posible abordar la enfermedad mental.

Creemos entonces que es preciso situarnos frente al enfermo con un esquema referencial flexible, que permita comprender que las estructuras son instrumentales y situacionales en cada aquí y ahora del proceso de interacción.

Las organizaciones de Salud Mental constituyen un campo donde convergen distintas disciplinas y múltiples técnicas terapéuticas que deben armonizarse.

Seguidamente desarrollamos, acordando con el enfoque de L. Schvastein, algunos aspectos que hacen a la especificidad del ámbito Organizacional en general, situando allí individuos y grupos. Analizando las articulaciones, Institución-Organización, Organización-Grupo y Organización-Individuo.

Estas conceptualizaciones nos permiten entender como los rasgos que constituyen la identidad de las Organizaciones determinan modalidades de vínculos en el dominio de las relaciones entre sus integrantes.

La caracterización de algunas Organizaciones de Salud Mental y la explicitación de las teorías que sustentan las distintas alternativas de abordaje profesional nos brindan un marco conceptual válido para la investigación que efectuamos.

(1) - Apuntes del curso de Post-grado en Psiquiatría, Hospital Neuropsiquiátrico de Córdoba - Año 1996.

## **ORGANIZACIONES**

### **. Organizaciones e Instituciones**

Luego de analizar las consideraciones que realiza Leonardo Schvarstein acerca de Organizaciones e Instituciones, definimos a las Instituciones como aquellos cuerpos normativos jurídicos compuestos por ideas, valores, creencias y leyes que determinan la forma de intercambio social. Una Institución es un nivel de la realidad social que define cuanto está establecido. Se relaciona con el estado que hace la ley y desde este punto de vista no puede dejar de estar presente en los grupos y en las Organizaciones. Así las Instituciones son abstracciones. Las Organizaciones son su sustento material, el lugar donde aquellas se materializan y desde donde tienen efectos productores sobre los individuos, operando tanto en sus condiciones materiales de existencia como incidiendo en la constitución de su mundo interno.

Las Organizaciones son mediatizadoras de la relación entre las Instituciones y los sujetos. Son unidades socialmente construidas para el logro de fines específicos. De la interacción entre los sujetos dentro de ella resulta el modo en que éstos asignan significados a lo que allí acontece.

Las Organizaciones, en un tiempo y un lugar determinado materializan el orden social que establecen las Instituciones.

Es decir que, las Instituciones atraviesan a las Organizaciones y a los grupos que la componen. Es este atravesamiento institucional el que permite comprender cómo determinados modos de hacer y de pensar se producen y se reproducen en una sociedad.

La noción de atravesamiento implica la inexistencia de barreras entre Instituciones y Organizaciones.

## **. Organizaciones y Grupos**

Nos parece importante desarrollar brevemente la noción de grupo, ubicando nuestra mirada desde la perspectiva de su integración a una Organización.

De acuerdo a la definición de Pichón Riviere decimos que un grupo es un conjunto restringido de personas que, ligadas por constantes de tiempo y espacio y articuladas por su mutua representación interna, se proponen en forma explícita o implícita una tarea que constituye su finalidad interactuando a través de complejos mecanismos de asunción y adjudicación de roles.

Es decir que tarea en común y proceso de internalización recíproca son los principios organizadores del grupo y del vínculo que une a sus miembros.

Es preciso que destaquemos que los fenómenos grupales no son solo resultados de la dinámica interna de los grupos, sino que las instituciones que los atraviesan y la organización en la que existen son también determinantes de las relaciones que los constituyen.

De este modo el afuera organizacional y el adentro grupal se relativizan y permiten pensar en otra lectura de los acontecimientos grupales, esto es, el develamiento de la trama organizacional que se desarrolla en los procesos grupales.

## **. Grupo Objeto y Grupo Sujeto**

Cuando el atravesamiento de la organización sobre el grupo adquiere características absolutas, éste último se transforma en una serie, cuya unidad le es exterior y sus principios organizadores son externos. Este es el **grupo-objeto**, sobredeterminado por la dimensión vertical de la organización, que puede ser concebido como un mero efector de sus finalidades.

Es básicamente reproductor del orden establecido, es una materialización de lo instituido. Otros rasgos característicos son: apego a lo normativo, disociación de lo afectivo y actitudes personales de retracción.



En cambio cuando a la dimensión vertical de la organización el grupo puede añadir una referencia horizontal a sus propias coherencias internas, nos encontramos ante un **grupo-sujeto**. Un compromiso personal mayor con la tarea y con los demás miembros, una preocupación reflexiva en cuanto a los procesos internos y a su relación con el resto de la organización, son rasgos distintivos de estos grupos.

El grupo sujeto tiene la capacidad instituyente lo que implica la posibilidad de modificar y ser modificado por la organización a la que pertenece.

Es a partir de estos conceptos que creemos importante aclarar que sabemos que la diferencia entre grupo-objeto y grupo-sujeto son solo categorías analíticas dado que ningún grupo presenta enteramente una u otra característica. La clasificación la hacemos a los fines de establecer un encuadre del trabajo del grupo en una organización.

### **. Relación Grupo - Organización**

Alternativamente los grupos pueden presentar determinadas tendencias que varían según las características de sus miembros, de la organización y de la situación por la que atraviesan. Las mismas son: tendencia a la autonomía y a la integración.

La tendencia a la autonomía constituye al grupo en una modalidad autoafirmativa. Lo centra en sus propios procesos de producción.

Subordina la relación con la organización a la satisfacción de sus coherencias internas.

En la tendencia a la integración el grupo considera su quehacer a la luz de la pertenencia a la organización. Prevalece la apertura.

Además de estas dos tendencias señalamos los paradigmas que subyacen en una organización dado que posibilitan indagar aún más en el acontecer del grupo. Se trata del paradigma de la verticalidad y del de la horizontalidad.

El primero establece la causalidad del todo hacia las partes. La organización se configura como un conjunto de restricciones determinantes del quehacer. Reina el orden instituido.

El segundo establece la causalidad de las partes hacia el todo. El orden surge como un proceso de intercambio y negociación.

De todo lo anteriormente expuesto nos surge la siguiente afirmación: tiempo, lugar, personas, recursos y relaciones con el contexto son factores que determinan la particular geografía de un grupo en una organización.

Lo que constituye a la organización es la comunicación y lo que constituye al grupo es la interacción.

## **. Organizaciones e Individuos**

### **\* “El concepto del rol”**

La participación de los individuos en una organización se estructura en función del desempeño de roles.

Definimos al rol como una pauta de conducta estable, constituida en el marco de reglas también estables que determinan la naturaleza de la interacción.

En un rol podemos distinguir su función y su status. Mientras que la función se refiere al para qué, el status alude a su ubicación relativa en una estructura.

El rol surge de lo sincrónico, esto significa que emerge como necesitado, y de lo diacrónico individual en cuanto es esto lo que establecerá la elección de quién tendrá a cargo el desempeño de un rol determinado.

Además de la prescripción organizacional, la adjudicación puede estar co-determinada por la fantasía inconsciente de otro sujeto, por la dinámica de la interacción de un grupo o por la presión del contexto social.

Hasta aquí desarrollamos las conexiones entre instituciones, grupos y sujetos articuladas por el concepto de organización.

Ahora profundizamos en las relaciones entre organización-grupo, rol-sujeto.

## **. Los Niveles de Abordaje**

Creemos que cualquier consideración que hagamos respecto a la organización nos exige la definición de tres niveles lógicos de pensamiento, con los cuales se puede abordarla. Ellos son: el nivel epistemológico, el ontológico y el metodológico.

El nivel epistemológico considera la relación entre sujeto y objeto de conocimiento. Implica el reconocimiento de las organizaciones como construcciones sociales.

Para poder caracterizar a una organización necesitamos de un aparato perceptual, es decir de un esquema articulado de conceptos.

Desde el nivel ontológico nos es posible definir el ser del objeto, aquello relacionado con la singularidad y especificidad de las organizaciones respecto de otros ámbitos de interacciones sociales.

A partir del nivel metodológico podemos considerar los aspectos técnicos del trabajo de una organización; cuáles son las herramientas que utiliza para operar y qué factores determinan su elección

## **. Identidad y Estructura en la Organización**

Además de la definición de estos tres niveles la caracterización de una organización nos remite a la consideración de su identidad en sus aspectos esenciales, en su ser.

La Identidad se materializa a través de una estructura, que es la forma que asume una Organización en un aquí y ahora concreto.

La estructura se define por los recursos de que dispone y el uso que de ellos hace, por las relaciones entre sus integrantes y con el entorno, por los modos que dichas relaciones adoptan, por los propósitos que orientan las acciones y los programas existentes para su implementación y control.

Afirmamos que el concepto de estructura es complementario con el de identidad. Frente a las perturbaciones del contexto, la estructura se modifica pero la identidad permanece.

Consideramos que los elementos de la estructura pueden ser agrupados en tres dominios.

- \* El de las relaciones
- \* El de los propósitos
- \* El de las capacidades existentes

El primero, alude a las relaciones entre las personas, el segundo a los propósitos de todo orden que orientan las acciones de las personas, individual o conjuntamente. El tercero, se refiere a los recursos de todo tipo que se desarrollan y emplean para el logro de los propósitos y la legitimación de las relaciones.

Las articulaciones entre dominios están regidas por procesos tales como adjudicación y asunción de roles, capacitación y productividad. (2)

La Identidad nos permite distinguir a una Organización como singular, particular y distinta de las demás. Las Organizaciones se caracterizan como entidades autónomas por su capacidad para fijar sus propias reglas de operación y estas reglas no están subordinadas a las relaciones con el contexto. Las reglas que provienen del contexto y que implican restricciones para el funcionamiento de la Organización son procesadas de modo tal de preservar las coherencias internas y asegurar así la supervivencia del conjunto.

Decimos que las Organizaciones son autónomas en el sentido que demuestran su capacidad para sobrevivir aún en condiciones ambientales diferentes a las de su creación. En el ejercicio de esta autonomía se explicitan los estados internos, procesos y resultados de la Organización.

El concepto de auto-organización está vinculado con una particular manera de entender y describir la lógica de funcionamiento de las Organizaciones sociales. Se privilegia las ideas de autonomía, identidad, los procesos de regulación compensatoria, el orden instituido, y la actividad instituyente que se genera en la propia Organización.

El abordaje admite la coexistencia de dos manifestaciones de la realidad organizacional. Por un lado, la idea del sistema como conjunto o totalidad organizada, en la cual predomina la cohesividad. Por el otro, la individualidad de

(2) L. Schvarstein -"Psicología Social de las Organizaciones" - Ed. Paidós -

Pág. 26 a 64.

las partes componentes y su comportamiento autónomo. No se trata de partes dependientes, sino de la coexistencia de ambas realidades en el marco de procesos de autorregulación que dan continuidad al sistema.

### **. Análisis Sincrónico y Diacrónico**

Consideramos pertinente referirnos al análisis sincrónico y diacrónico, en una Organización.

Desde el análisis sincrónico hacemos alusión a las relaciones entre factores de la Organización que son válidos para un punto determinado en la trayectoria del sistema analizado. Esta perspectiva nos muestra los contenidos, la dirección y sentidos en que las fuerzas están operando y si éstas son o no convergentes; así mismo, la congruencia entre los diferentes tiempos internos de los procesos críticos o determinantes en la Organización.

Las variables (fuerzas) organizacionales que coexisten y que nos ayudan a caracterizar el estado de la Organización son las siguientes:

- \* Asignación de roles, distribución de recursos, criterios para la toma de decisiones.

- \* Ideas, valores, creencias y pautas de conductas que forman la cultura de la Organización.

- \* Los requisitos planteados por la tecnología que utiliza la Organización.

- \* Objetivos enunciados, proyectos especiales, necesidades de supervivencia.

- \* Modos de relación entre los participantes, tal como son establecidos y reconocidos por ellos. Fenómenos de autoridad, privilegio, poder, motivaciones e intereses personales llevados a la Organización.

- \* Presión del tiempo, referidos a los ciclos internos de transformación como las exigencias que surgen de los tiempos externos.

- \* Clima, tensiones y equilibrios que se perciben en el lugar que se comparte en la Organización.